

第2章

長期休暇・休業取得の現状

第2章 長期休暇・休業取得の現状

【ポイント】

- ・官民間問わず、各種休暇の取得や休業制度を活用することに抵抗がなくなってきている。
- ・一方で、地方公務員数は減少傾向にあり、限られた人員で、自治体業務を対処する必要が生じている。
- ・以前よりも各種休暇制度の活用が求められる中、職員数が減少傾向にあることで、長期間の休暇や突発的な休業が発生した際の、一部職員への負荷は増大するおそれがある。

1. 公務員における休暇・休業制度の現状

(1) ワークライフバランス・働き方改革推進に向けた取組

近年、民間において、ワークライフバランス・働き方改革の推進が求められるようになる中、行政においても、以下のような取組がみられており、ワークライフバランス・働き方改革の推進が求められる傾向が加速している。

①政府主導による男性育休取得推進の要請

2019年12月、内閣官房より、「国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針」が示された²。これによると、2020年度から子どもが生まれた全ての男性職員が1カ月以上をめぐり、育児に伴う休暇・休業を取得できることを目指し、政府一丸となって、取組を推進することが明記されるなど、関連各省が対応を進めている。

この流れは、国家公務員に限らず地方公務員にも波及し、本方針を踏まえ、同日付で総務省自治行政局より各地方公共団体においても、地域の実情に応じて、男性の育休取得促進に向けた職場全体の環境整備が要請されている。また、2020年1月には、都道府県知事・市区町村長宛の総務大臣書簡において、地方公共団体の男性職員の育児休業取得率が国家公務員や民間企業と比較して低い点に触れつつ、男性職員の育児休業取得促進への協力が要請されている³。

2 内閣官房「国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針」
http://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/w_lifebalance/pdf/kettei_honbun_r011227.pdf (2021年1月19日確認)

3 総務省「就職氷河期世代に対する支援及び男性育児休業の取得促進に関する総務大臣書簡」
https://www.soumu.go.jp/main_content/000665621.pdf (2021年1月19日確認)

図表 4 「国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針」について（抜粋）⁴

今般、「国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針」（令和元年12月27日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定）が策定され、来年度から、子供が生まれたすべての国家公務員の男性職員が1か月以上を目途に育児に伴う休暇・休業を取得できることを目指した取組を進めることとなりました。

各地方公共団体におかれましては、別添の内容も踏まえ、男性職員が育児に参画する時間をしっかりと確保できるよう、地域の実情に応じて、男性職員の育児休業や育児に伴う休暇の取得促進に向けた職場全体としての環境整備に積極的に取り組んでいただきますようお願いいたします。

（後略）

②東京都における「都庁トップによる『都庁働き方改革』宣言」

2017年11月、東京都は、「都庁トップによる『都庁働き方改革』宣言」を発表し、職員の「働き方改革」に都の全組織で、管理職の強いリーダーシップのもと積極的・継続的に取り組んでいくことを、知事、特別職及び全局長が宣言した。宣言の背景には、東京都において、2016年10月以降、ワークライフバランスへの取組強化の結果、本庁の超過勤務は減少したものの、長時間労働を行う職員数の増加が確認されるなど、一層の取組の推進が求められていることが挙げられている。

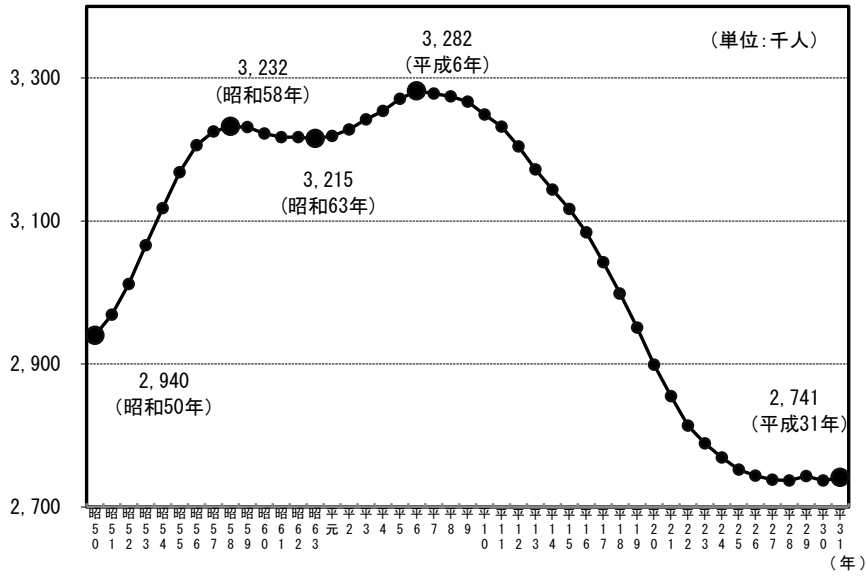
（2）公務員における定員等

厳しい財政状況や地域経済の状況等を背景として、2005年より「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針」（以下、「集中改革プラン」）に基づく取組が開始された。行政に求められる政策ニーズが多様化する傾向にあるものの、この取組の影響もあり、公務員の定員数は減少傾向にある。地方公共団体の総職員数は、1994年に過去最大の3,282千人を記録したが、その後減少傾向が続き、2019年には、2,741千人まで減少している。

一般行政部門の職員数は、2019年4月1日時点で922,764人となっており、対前年増減率は0.4%の増となっているもの、1975年を基準とした際の比率は84.0となっている。

4 総務省「国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針」について
https://www.soumu.go.jp/main_content/000663339.pdf（2021年1月19日確認）

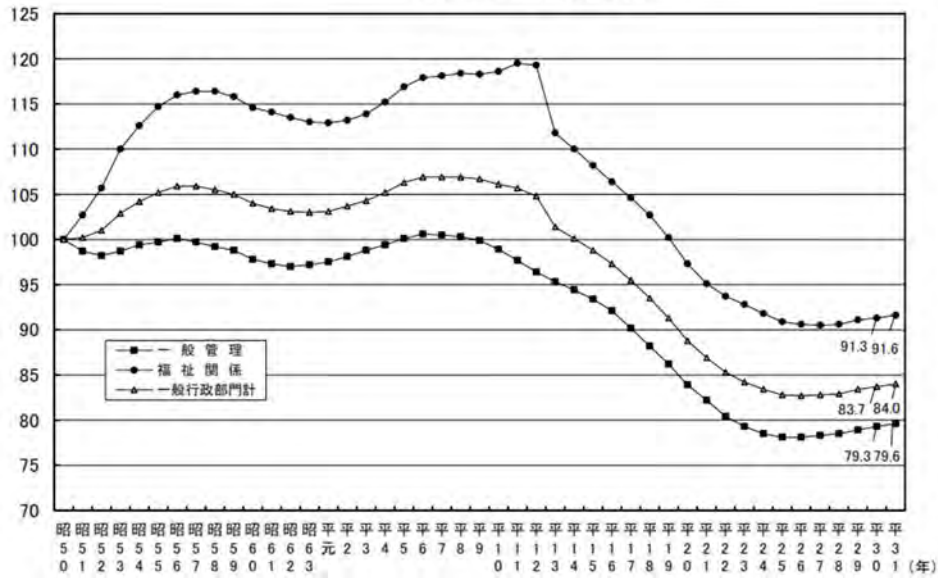
図表 5 地方公共団体の総職員数の推移



(出典) 総務省「平成31年地方公共団体定員管理調査結果 (平成31年 4月 1日現在)」
https://www.soumu.go.jp/main_content/000678577.pdf (2021年 1月19日確認)

図表 6 地方公共団体の総職員数の推移

図表-13 一般行政部門の職員数の推移 (昭和50年を100として)



(出典) 総務省「平成31年地方公共団体定員管理調査結果 (平成31年 4月 1日現在)」
https://www.soumu.go.jp/main_content/000678577.pdf (2021年 1月19日確認)

(3) 公務員における主な休暇・休業・退職の種類

一般職の公務員（正規職員）の主な休暇・休業・退職制度としては、以下のような制度が挙げられる。なお、地方公務員の休暇制度は、地方公務員法第24条第4項に基づき、国家公務員の規定に準ずる運用となっていることが多い。国家公務員に適用される規定に触れつつ、地方公務員の休暇制度について説明する。

①年次有給休暇

国家公務員の場合、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律第17条に基づき、1年につき20日間の有給取得が認められる⁵。地方公務員の場合、地方公務員法第24条第4項に基づき、国家公務員に準ずる運用を基本として、各自治体の条例で定められる。

②産前休暇・産後休暇

国家公務員の場合、人事院規則15-14第22条第6号及び同7号に基づき、出産予定日の6週間前（多胎妊娠の場合は14週間前）から産後8週間の間、産前休暇、産後休暇を取得することが可能である⁶。地方公務員の場合、地方公務員法第24条第4項に基づき、国家公務員に準ずる運用を基本として、各自治体の条例で定められる⁷。

③育児休業

国家公務員の場合は国家公務員の育児休業等に関する法律において、地方公務員の場合は地方公務員の育児休業等に関する法律において規定されており、同一の子ども1人あたり、最大3年間育児休業を取得することが可能である^{8,9}。

④介護休暇

国家公務員の場合、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律第20条に基づき、最大3回まで最大計6カ月間取得でき、異なる要介護状態になった場合には、再度取得する

5 一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律

https://elaws.e-gov.go.jp/search/elawsSearch/elaws_search/lsg0500/detail?lawId=406AC000000033#64（2021年1月19日確認）

6 人事院規則15-14第22条

https://elaws.e-gov.go.jp/search/elawsSearch/elaws_search/lsg0500/detail/406RJNJ15014000_20170707_429RJNJ15014034/0?revIndex=2&lawId=406RJNJ15014000#209（2021年1月19日確認）

7 地方公務員法第24条

https://elaws.e-gov.go.jp/search/elawsSearch/elaws_search/lsg0500/detail?lawId=325AC0000000261#228（2021年1月19日確認）

8 国家公務員の育児休業等に関する法律

https://elaws.e-gov.go.jp/search/elawsSearch/elaws_search/lsg0500/detail?lawId=403AC0000000109（2021年1月19日確認）

9 地方公務員の育児休業等に関する法律

https://elaws.e-gov.go.jp/search/elawsSearch/elaws_search/lsg0500/detail?lawId=403AC0000000110（2021年1月19日確認）

ことも可能である¹⁰。地方公務員の場合、地方公務員法第24条第4項に基づき、国家公務員に準ずる運用を基本として、各自治体の条例で定められる^{11 12}。

⑤病気休暇・病気休職

国家公務員の場合、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律第18条において、病気休暇の取得が認められている。人事院規則15-14第21条においては、原則として最大90日を超えることができないと定められている。また、国家公務員法第79条第1号において、「心身の故障のため、長期の休業を要する場合」に、職員の意に反して休職とすることが認められている。その際の給与については、一般職の職員の給与に関する法律第23条第3項に基づき、その休職の期間が満一年に達するまでは、これに俸給、扶養手当、地域手当、広域異動手当、研究員調整手当、住居手当及び期末手当のそれぞれ百分の八十が支給される。

地方公務員における病気休暇の場合も地方公務員法第24条第4項に基づき、国家公務員に準ずる運用を基本として、各自治体の条例で定められる。また、地方公務員法第28条第2項においては、「心身の故障のため、長期の休養を要する場合」に、職員の意に反して休職とすることが認められている¹³。また、休職期間中の給与も、各自治体で条例にて定められる。多くの場合、一般職の職員の給与に関する法律に準じ運用がされており、東京都の場合、当該休職期間の初日から一年に限り、これに給料、扶養手当、地域手当、住居手当及び寒冷地手当のそれぞれの百分の八十に相当する額を支給することとされている^{14 15}。

10 一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律

<https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=406AC0000000033#64> (2021年1月19日確認)

11 地方公務員法第24条

https://elaws.e-gov.go.jp/search/elawsSearch/elaws_search/lsg0500/detail?lawId=325AC0000000261#228 (2021年1月19日確認)

12 人事院「介護のための主な制度概要」

https://www.jinji.go.jp/kinmujikankyuuka/ryouritushien_gaiyou_zentai.pdf (2021年1月19日確認)

13 地方公務員法第28条第2項

https://elaws.e-gov.go.jp/search/elawsSearch/elaws_search/lsg0500/detail?lawId=325AC0000000261#294 (2021年1月19日確認)

14 一般職の職員の給与に関する法律

https://elaws.e-gov.go.jp/search/elawsSearch/elaws_search/lsg0500/detail?lawId=325AC0000000095 (2021年1月19日確認)

15 東京都 休職者給与支給規則第二条

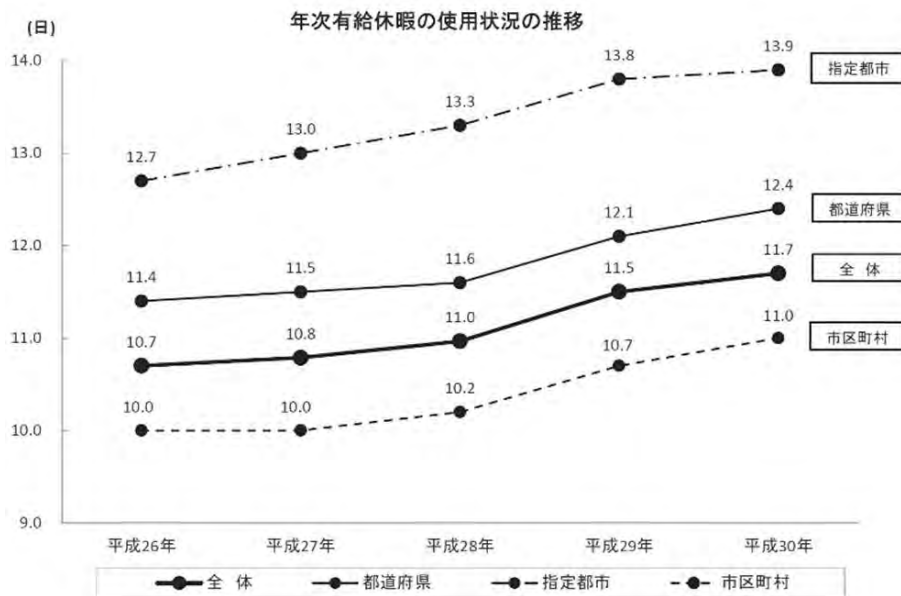
http://www.reiki.metro.tokyo.jp/reiki/reiki_honbun/g101RG00000379.html (2021年1月19日確認)

(4) 公務員における休暇・休業の取得状況

①年次有給休暇の取得状況

平成30年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査によると、2018年における地方公務員の年次有給休暇平均使用日数は、全体で11.7日となっている。都道府県職員、政令指定都市職員と比較して、市区町村職員の年次有給休暇取得日数が少ない傾向が見られる。なお、2018年における国家公務員の年次有給休暇平均使用は14.8日、民間は9.4日となっている。

図表 7 地方公共団体における年次有給休暇の使用状況の推移



(出典) 総務省「平成30年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」

https://www.soumu.go.jp/main_content/000661370.pdf (2021年1月19日確認)

②育児休業の取得状況

平成30年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査によると、2018年度中に新たに育児休業等が取得可能となった職員の育児休業取得率について、女性職員は99.4%、男性職員は5.6%となっている。また、2018年度に新規に育児休業等を取得した男性職員のうち、51.0%が1月以下の取得にとどまっている。

図表 8 地方公共団体職員における育児休業等の取得状況

区分	育児休業取得者数	2018年度中に新たに育児休業等が取得可能となった職員数	2018年度中に新たに育児休業等が取得可能となった職員の育児休業取得率
男性職員	3,578人	63,808人	5.6%
女性職員	44,115人	44,383人	99.4%
計	47,693人	108,191人	

(出典) 総務省「平成30年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」より三菱UFJリサーチ&コンサルティング作成

https://www.soumu.go.jp/main_content/000661370.pdf (2021年1月19日確認)

図表 9 育児休業等の承認期間等（平成30年度の新規取得者）

区分	育児休業取得者数	育児休業承認期間 (単位：人)						
		1月以下	1月超 3月以下	3月超 6月以下	6月超 9月以下	9月超 12月以下	12月超24 月以下	24月超
男性職員	3,578	1,823 (51.0%)	587 (16.4%)	414 (11.6%)	218 (6.1%)	401 (11.2%)	98 (2.7%)	37 (1.0%)
女性職員	44,115	245 (0.6%)	489 (1.1%)	1,297 (2.9%)	3,109 (7.0%)	9,905 (22.5%)	16,322 (37.0%)	12,748 (28.9%)
計	47,693	2,068 (4.3%)	1,076 (2.3%)	1,711 (3.6%)	3,327 (7.0%)	10,306 (21.6%)	16,420 (34.4%)	12,785 (26.8%)

※「育児休業承認期間」の()は、「育児休業取得者数」に占める割合である（端数処理のため、合計が100%とならない場合がある）。

(出典) 総務省「平成30年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」より三菱UFJリサーチ&コンサルティング作成

https://www.soumu.go.jp/main_content/000661370.pdf (2021年1月19日確認)

③育児休業の代替職員の配置状況

平成30年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査によると、代替要員の配置状況について、女性職員の育児休業取得の場合、「臨時的任用」により代替要員を配置している事例が最も多く59.3%となっている。男性職員の育児休業取得の場合、「特段の措置なし」が最も多く、68.4%となっている。

図表 10 育児休業の代替要員の配置状況（平成30年度の新規取得者）

区分	育児休業 取得者数	代替要員の配置状況 (単位：人)						
		任期付任用	臨時的任用	非常勤職員 の任用	配置換え	その他の任 用行為	特段の措 置なし	その他
男性 職員	3,578	64 (1.8%)	789 (22.1%)	95 (2.7%)	123 (3.4%)	39 (1.1%)	2,449 (68.4%)	19 (0.5%)
女性 職員	44,115	2,888 (6.5%)	26,167 (59.3%)	3,314 (7.5%)	3,401 (7.7%)	770 (1.7%)	7,073 (16.0%)	502 (1.1%)
計	47,693	2,952 (6.2%)	26,956 (56.5%)	3,409 (7.1%)	3,524 (7.4%)	809 (1.7%)	9,522 (20.0%)	521 (1.1%)

※「代替要員の配置状況」の（ ）は、「育児休業取得者数」に占める割合である（端数処理のため、合計が100%とならない場合がある）。

(出典) 総務省「平成30年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」より三菱UFJリサーチ&コンサルティング作成

https://www.soumu.go.jp/main_content/000661370.pdf (2021年1月19日確認)

④介護休暇の取得状況

平成30年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査によると、介護休暇の取得状況について、男性職員が729名、女性職員が1,934名となっている。また、取得期間については、「1月以下」が最も多く、41.2%となっている。

図表 11 介護休暇の取得状況（平成30年度中に取得開始した者）

区分	介護休暇 取得者数	介護休暇の期間別の取得者数						(単位：人)
		1月以下	1月超 2月以下	2月超 3月以下	3月超 4月以下	4月超 5月以下	5月超	
男性 職員	729	358 (49.1%)	98 (13.4%)	78 (10.7%)	31 (4.3%)	33 (4.5%)	131 (18.0%)	
女性 職員	1,934	738 (38.2%)	333 (17.2%)	222 (11.5%)	163 (8.4%)	109 (5.6%)	369 (19.1%)	
計	2,663	1,096 (41.2%)	431 (16.2%)	300 (11.3%)	194 (7.3%)	142 (5.3%)	500 (18.8%)	

※ 「介護休暇の期間別の取得者数」の（ ）は、「介護休暇取得者数」に占める割合である（端数処理のため、合計が100%とならない場合がある）。

(出典) 総務省「平成30年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」

https://www.soumu.go.jp/main_content/000661370.pdf (2021年1月19日確認)

⑤病気休暇・病気休職の状況

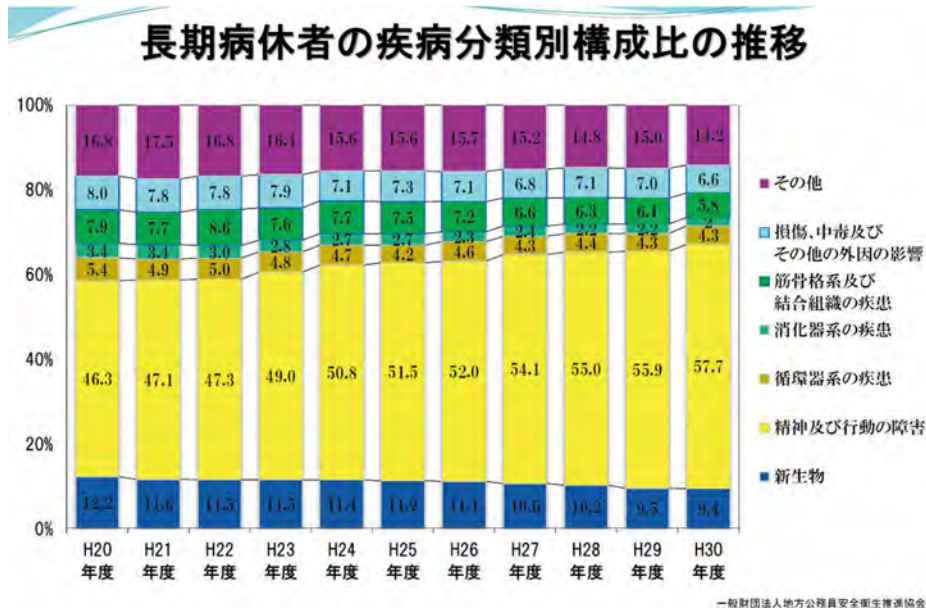
一般社団法人地方公務員安全衛生推進協会によると、2018年度の長期病休者疾病等により休業30日以上又は1カ月以上の療養者の10万人率は、2,551.3人となっている。また、その内訳をみると、「精神及び行動の障害」が57.7%を占めており、増加傾向が続いている。

図表 12 長期病休者数の推移 (10万人率)



(出典) 一般社団法人地方公務員安全衛生推進協会「地方公務員健康状況等の現況 調査結果」
<http://www.jalsha.or.jp/tyosa/result> (2021年1月19日確認)

図表 13 長期病休者数の疾病分類別構成比の推移



(出典) 一般社団法人地方公務員安全衛生推進協会「地方公務員健康状況等の現況 調査結果」
<http://www.jalsha.or.jp/tyosa/result> (2021年1月19日確認)

2. 民間における休暇・休業制度の現状

(1) ワークライフバランス・働き方改革推進に向けた取組

少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少や、育児や介護との両立などといった働き手のニーズの多様化に伴い、働き手の事情に応じた多様な働き方を実現することを目的とした働き方改革を推進するため、2018年7月に働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律が公布され、2019年4月より順次施行されている。

主な内容としては、労働時間法制の見直しと、同一労働同一賃金の推進が挙げられており、労働時間法制の見直しの中では、時間外労働の上限規制の導入や、有給休暇の消化が企業に義務付けられた。

(2) 民間における主な休暇・休業の種類

①産前休暇・産後休暇

労働基準法第65条において規定されており、出産予定日の6週間前（多胎妊娠の場合は14週間前）から産後8週間の間、産前休暇、産後休暇を取得することが可能である¹⁶。

②育児休業

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下、「育児・介護休業法」という。）において規定されており、原則、子どもが1歳になる日まで取得することが可能である¹⁷。同一の子どもについて、労働者1人につき、1回限りの取得が原則であるが、産後8週間以内に配偶者が育児休業を取得した場合、配偶者は2度目の育児休業取得が可能である。両親ともに育児休業を取得する場合の特例（パパ・ママ育休プラス）を活用することで、父親は子どもが1歳2か月になるまでの期間、育休を取得することが可能である¹⁸。

③介護休暇

育児・介護休業法において規定されており、要介護状態にある対象家族の介護その他の厚生労働省令で定める世話を行う労働者は、その事業主に申し出ることにより、一の年度において5労働日（要介護状態にある対象家族が二人以上の場合にあっては、10労働日）

16 労働基準法第六十五条

https://elaws.e-gov.go.jp/search/elawsSearch/elaws_search/lsg0500/detail?lawId=322AC0000000049#328（2021年1月19日確認）

17 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第五条

https://elaws.e-gov.go.jp/search/elawsSearch/elaws_search/lsg0500/detail?lawId=403AC0000000076#20（2021年1月19日確認）

18 厚生労働省「Ⅱ-5 育児休業の期間2-両親ともに育児休業をする場合（パパ・ママ育休プラス）の特例-（第9条の2、第9条の2第1項による読み替え後の第5条第1項、第3項及び第4項並びに第9条第1項関係）」

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/18/dl/gaikyou.pdf>（2021年1月19日確認）

を限度として、取得することが可能である¹⁹。

また、育児・介護休業法施行規則等が改正され、2021年1月から、すべての労働者が取得でき、時間単位での取得を可能となった²⁰。

④特別休暇

法定休暇（年次有給休暇、産前・産後休暇、生理休暇、育児休業、介護休業、子の看護のための休暇等）以外に、夏季休暇や病気休暇等、企業が独自に就業規則等で休暇制度を定めることが可能である。平成31年度就労条件総合調査によると、夏季休暇、病気休暇等の特別休暇制度がある企業割合は、59.0%となっている。内訳をみると、夏季休暇制度がある企業が42.9%、病気休暇制度がある企業は25.7%となっている。

図表 14 特別休暇制度の有無、種類別企業割合

第6表 特別休暇制度の有無、種類別企業割合

(単位：%)

企業規模・年	全企業	特別休暇制度がある企業	特別休暇制度の種類（複数回答）						特別休暇制度がない企業
			夏季休暇	病気休暇	リフレッシュ休暇	ボランティア休暇	教育訓練休暇	左記以外の1週間以上の長期の休暇 ¹⁾	
平成31年調査計	100.0	59.0	42.9	25.7	13.1	4.5	5.8	14.4	41.0
1,000人以上	100.0	78.3	41.4	37.1	46.5	21.7	4.8	22.9	21.7
300～999人	100.0	71.7	46.1	33.5	31.4	11.1	4.8	21.0	28.3
100～299人	100.0	63.5	43.5	28.2	18.0	5.8	3.7	16.8	36.5
30～99人	100.0	55.7	42.4	23.7	8.6	2.9	6.6	12.8	44.3
平成30年調査計	100.0	60.3	44.5	25.5	12.4	4.3	4.2	14.8	39.7

注：「特別休暇」とは、法定休暇（年次有給休暇、産前・産後休暇、育児休業、介護休業、子の看護のための休暇等）以外に付与される休暇で、就業規則等で制度（慣行も含む。）として認められている休暇をいう。

1) 「1週間以上の長期の休暇」には、法定休暇で法律の規定よりも労働者を優遇している場合の上積分は含まない。

(出典) 厚生労働省「平成31年就労条件総合調査の概況」

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/19/dl/gaikyou.pdf> (2021年1月19日確認)

19 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第十六条の五

<https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=403AC0000000076> (2021年1月19日確認)

20 厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）「子の看護休暇・介護休暇が時間単位で取得できるようになります！（施行は令和3年1月1日です）」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000582033.pdf> (2021年1月19日確認)

(3) 民間における主な休暇・休業の取得状況

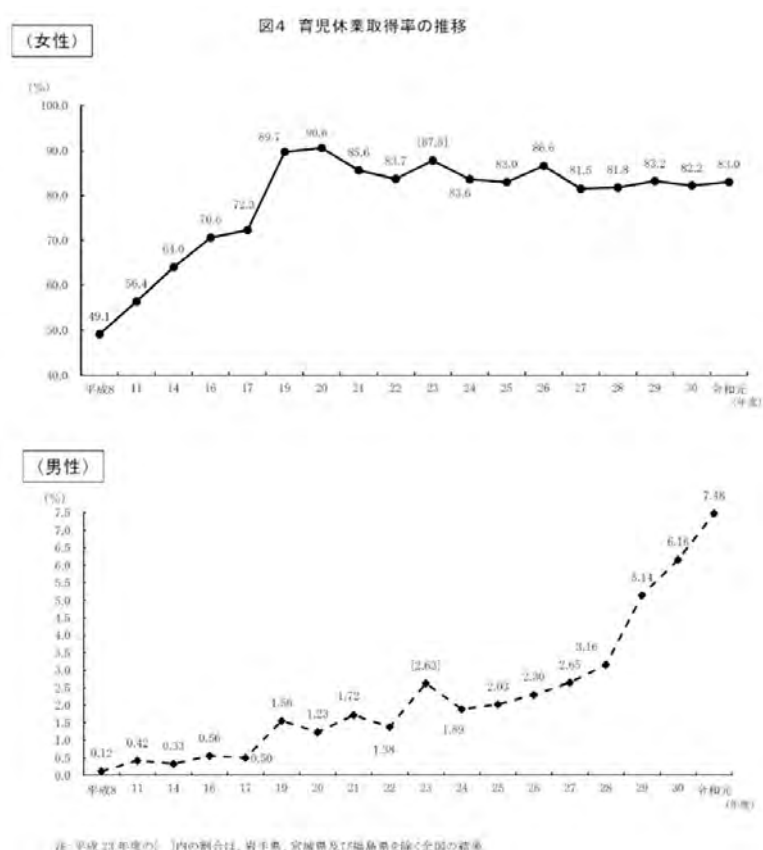
①年次有給休暇

平成31年就労条件総合調査によると、2018年（又は2017会計年度）の1年間に企業が付与した年次有給休暇日数（繰り越し日数は除く）は労働者1人につき、平均18.0日となっている。労働者1人あたりの年次有給休暇の平均取得日数を見ると、9.4日となっており、前年比で0.1日増加している²¹。

②育児休業

令和元年度雇用均等基本調査によると、2017年10月1日から2018年9月30日までの1年間に在職中に出産した女性のうち、2019年10月1日までに育児休業を開始した育児休業取得者（育児休業の申し出をしている者を含む）の割合は83.0%となっており、前年比0.8ポイント上昇している。また、男性育児休業取得者の割合は、7.48%となっており前年比1.32ポイント上昇している。

図表 15 育児休業取得率の推移



(出典) 厚生労働省「令和元年度雇用均等基本調査 事業所調査 結果概要」

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r01/03.pdf> (2021年1月19日確認)

21 厚生労働省「平成31年度就労条件総合調査の概要」

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/19/dl/gaikyou.pdf> (2021年1月19日確認)